



Erasmus+

РЪКОВОДСТВО ЗА МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ - РОМИ

**за кариерно консултиране на
младехи от ромски произход**

Erasmus+



Съфинансиран от
програма Erasmus+
на Европейския съюз



Съдържание

Въведение	3
Какво е кариерно консултиране?	4
Елементи на кариерното консултиране	5
Кариерно консултиране – индивидуална или групова работа?	6
Защо е необходимо кариерното консултиране?	6
Кариерното консултиране като професия	8
Индивидуална работа	8
Групова работа	11
Най-чести грешки при кариерното консултиране	12
Умения за индивидуална работа с бенефициенти	13
Кариерно консултиране на младежи в неравностойно положение	16
Кариерно консултиране в мултикултурна обстановка	24
Културно многообразие и кариерно консултиране	25
Сесия 1: Оpozнавателна сесия	26
Сесия 2: Развитие на самочувствието	30
Насърчаване на положителното самочувствие	30
Възприемане на себе си и изграждане на самочувствие	30
Ценностите в живота	32
Сесия 3: Постижения	34
Сесия 4: SWOT анализ	36
Сесия 5: Поставяне на цели	37
Сесия 6: Какво е професионално развитие	40
Сесия 7: Планиране	41
Сесия 8: Предприемане на действия	43
Сесия 9: Предприемане на действия– търсене на работа	45
Сесия 10: Подготовка за кандидатстване за работа – CV	47
Сесия 11: Изготвяне на мотивационно писмо	49
Сесия 12: Подготовка за интервю за работа	52
Сесия 13: Самоуправление	53
Сесия 14: Кариерно планиране	55
Използвана литература	57

Въведение

Кариерното консултиране има важна роля в избора от предложения на пазара на труда и в нуждите на пазара на труда, като подпомага образователните системи и хората да постигат техните цели. Кариерното консултиране също е от значение за насърчаване на социалното приобщаване и справедливостта, тъй като последните доказателства сочат, че социалната мобилност разчита на по-широко придобиване не само на знания и умения, но и на разбиране за това как да се използват. Друга важна роля на кариерното консултиране е повишаването на осведомеността относно и насърчаването на ученето през целия живот и подкрепата на съществуващите и бъдещите участници на пазара на труда в ерата на бързите технологични промени.

През десетилетията, кариерното консултиране се е развило, от традиционен модел на психологическо занимание, интервюиращо бенефициенти, помагащо им да вземат решение за работа или курс, до по-широкото развитие на уменията за управление на кариера. Страните са приели различни решения, за да отговорят на необходимостта от кариерно консултиране. Някои интегрират кариерно консултиране в формалното образование, други го интегрират в съществуваща учебна програма, а трети създават специализирани центрове в рамките на националните институции по заетостта или образованието.

В страните на Балканите кариерното консултиране не се възприема като необходима нужда от страна на властите. Въпреки официалното създаване на такива институции качеството на предоставяните услуги в тях е ниско и ниска остава информираността на обществото относно ползите и нуждата от кариерно консултиране. Тази услуга е слабо развита и се използва главно от безработни лица, които имат достъп до националните служби по заетостта. Друг проблем е липсата на достъп до такива услуги сред членовете на уязвими групи, като хора с увреждания, роми и др. Остава предизвикателството да се предоставят кариерни консултации на тези групи, а в тях включваме и хората на високите възрастови групи. А именно, кариерното консултиране става все по-важно за възрастните през последните години, тъй като бързите технологични промени водят до промени в търсенето на умения на пазара на труда, към които възрастните са принудени да се адаптират.

Тази обучителна програма има за цел да подкрепи ромските младежки работници в оказване на подкрепа на младите роми в процеса на кариерно ориентиране, кариерно планиране и управление на кариерата. Целта е да се даде представа за концепцията за кариерно консултиране, нейните цели, стратегии и методи, както и да осигури подкрепа за младежките работници, работещи с млади роми. Тази учебна програма е разработена като част от проекта за подпомагане на социалното включване на младите роми чрез неформално образование, част II, изпълняван от IRCA от Албания, Националния ромски център (NRC) от Република Северна Македония и Академика-245 от България. Проектът е подкрепен от програма Еразъм + на Европейския съюз.

Програмата за обучение се състои от 14 сесии, които са проектирани да имат приблизителна продължителност от 2 часа за всяка.

Много от упражненията са предназначени да отговорят на нуждите както за индивидуална, така и за групово работа. Въпреки това, в зависимост от размера на групата, много от тях могат да се извършват и като индивидуална работа. Специфичните упражнения са предназначени да се изпълняват индивидуално от участниците; обикновено това са упражнения, свързани с придобиване на определени ИКТ умения.

Програмата е предназначена да включва интензивно използване на ИКТ. Следователно ефективното провеждане на курса изисква компютри, смартфони и достъп до Интернет. Независимо от това, част от работата може да се извърши и с химикал и хартия, без използването на ИКТ.

Когато провеждате консултации в групи, имайте предвид, че динамиката на работата може да е различна и че някои участници вероятно ще се колебаят да споделят лична (понякога уязвима) информация в група хора, които не познават много добре. Следователно една от първите стъпки в изграждането на групова динамика е да се подпомогне изграждането на отношенията на доверие между бенефициентите. Когато формирате групата, уверете се, че участниците идват от сходен произход, имат еднаква или сходна възраст и сходно социално-икономическо положение.

Освен това консултантът трябва да отдели време за индивидуално взаимодействие с всеки участник. Следователно организацията на консултативната сесия трябва да включва време за индивидуални консултации (след сесия), за да се обсъдят възможни колебания, съмнения и други въпроси, които участниците могат да имат по отношение на участието им. Въпреки че работата се извършва в групи, учителят - консултант трябва да има предвид, че на всеки обучаем - бенефициент трябва да се предоставят време и пространство, за да изрази своите мнения, нагласи и желания.

Какво е кариерно консултиране?

Кариерното консултиране помага на хората да разсъждават върху своите амбиции, интереси, квалификация и способности. Помага им да разберат пазара на труда и образователните системи, да направят съпоставка и връзка между двете неща и това което знаят за себе си. Цялостното професионално консултиране се опитва да научи хората да планират и да вземат решения относно работата и ученето. Според ОИСР „кариерното консултиране“¹ прави информацията за пазара на труда и за образователните възможности по-достъпна, като я организира, систематизира и я предоставя на хората, които нужда от това“ (OECD, 2003, стр. 41).

Една от основите в работата по кариерно консултиране на уязвими младежи се базира на подхода на убеждението, че маргинализираните младежи могат да преодолеят препятствията и да трансформират положително условията си на живот чрез мотивация, решителност и упорита работа. Следователно създаването на среда, която подхранва тези предразположения и чрез подкрепа и улесняване на вярата в собствения капацитет за напредък и реализиране на техните амбиции е от съществена важност.

Следователно, младежките работници трябва да създадат проактивна среда за ангажиране на бенефициентите използвайки различни упражнения, дискусии и предоставяне на конструктивна обратна връзка, насърчавайки ги да реализират пълния си потенциал (Наръчник за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежи в неравностойно положение, 2018).

Консултантите предоставят насоки и съвети в областта на заетостта, професионалното или кариерното развитие, процеса на вземане на решения, планирането на кариерата, кариерния път, както и разрешаване на конфликти, свързани с кариерното развитие. Освен това успешните консултанти трябва да притежават чувствителност и съпричастност към конкретните обстоятелства, които определят предизвикателствата, пред които са изправени тези млади хора на пазара на труда и общите им перспективи за кариера, и да включат тези, както и други стратегии в индивидуалната или групова работа с цел бенефициентите с цел разчупване на ледовете, изграждане на доверие и др.

За да бъде успешен процесът на кариерно консултиране, бенефициентите трябва да са наясно с процеса на заетост. Младите хора и търсещите работа се нуждаят от подготовка в различни области, как да оценят своите умения, как да изготвят CV за работа, как да изготвят мотивационно писмо, развитие на кариерно портфолио, техники за интервюта, мрежови стратегии, професионален етикет и т.н. Колкото по-добре са подготвени, толкова по-голяма е вероятността те да постигнат желаната професия. Това е особено важно, тъй като лошият опит на тукущо завършил студент и търсещ работа може сериозно да навреди на дългосрочните връзки с външната общност и върху кариерно развитие и самочувствие. (My Career, 2014).

Кариерното консултиране представлява решаваща връзка между образователната система и пазара на труда. Съществуват редица определения за кариерно консултиране, в зависимост от подхода и обхвата на дейностите, обхванати в концепцията. Прегледът на политиката за кариерно консултиране на ОИСР го определя като „услуги и дейности, предназначени да подпомагат лица на всяка възраст и по всяко време от живота им, да правят образователни, обучителни и професионални избори и да управляват кариерата си“ (Организация за икономическо сътрудничество -операция и развитие (OECD), 2004, стр. 10).

Според това определение кариерното консултиране има за цел да събира информация за пазара на труда и възможностите за образование и заетост и да ги направи по-достъпни за нуждаещи се лица. Втората част на дефиницията се отнася до оказване на помощ на хората да рефлектират върху техните стремежи, интереси, компетентности, лични качества, квалификации и способности и да ги съпоставят с наличните възможности за обучение и заетост.

Според някои експерти (Akkök, 2015) традиционният модел за кариерно консултиране включва просто оценка / измерване на способностите на индивида и привеждането им / съпоставянето им с различни професии. Днес концепцията за кариерно консултиране е по-широка и включва следните измерения:

- Кариерното консултиране трябва да бъде на разположение през целия живот в подкрепа на обучението през целия живот и кариерното развитие;
- То трябва да се разглежда като учебен опит, включително набор от учебни методики и програми;
- То трябва да насърчава автономността на индивида, като му помага да развие уменията и знанията, от които се нуждае, за да управлява собствените си решения и възможности (Akkök, 2015, стр. 5)

Това ново разбиране за кариерното консултиране представлява преминаване от традиционна психологическа перспектива към по-педагогически подход - от оценка и по-пасивна роля на бенефициера към обучение в което да вземат активно участие в кариерното им развитие, чрез придобиване на умения за управление на кариерата. Следователно, консултантът не само анализира капацитета на бенефициента, но също така подкрепя развитието на самосъзнание, вземане на решения и овластяване.

Следователно, днес кариерното консултиране представлява комбинация от различни дисциплини: психология, педагогика / андрагогия, социология и икономика. В повечето страни кариерното консултиране се предоставя от лица с широк спектър от квалификации. Някои са експерти, а повечето от тях - не. Някои са имали широко и скъпо обучение; други са имали много малко. В повечето случаи кариерното консултиране се предоставя под формата на индивидуални интервюта. Въпреки това, предишният фокус върху психологическите оценки беше оставен настрана, за да се приспособи новата перспектива по отношение на консултатите като фасилитатори на индивидуалния избор и развитие.

Кариерното консултиране се предоставя на хората, чрез: училища и висши институции; обществени служби по заетостта; частни консултантски услуги; предприятия. Предоставя се неравномерно на различни групи както в рамките на една държава, така и между тях. В повечето страни има големи пропуски в услугите. По-специално зетите възрастни, тези, които не са на пазара на труда, и учениците във висшето образование получават по-ограничени услуги, отколкото например учениците в гимназията и безработните (OECD, 2003, стр. 41).

Това поверява много важна роля на кариерния консултант в живота на бенефициера, като му осигурява умения както за професионално, така и за личностно израстване. Този подход поставя акцент върху индивида / бенефициента, който не прави просто избор на кариера в една точка от живота си, а планира и изгражда собствената кариерна пътека, съчетаваща обучение, избор на работа, умения и опит.

Елементи на кариерно консултиране

Работата кариерно консултиране включва три ключови компонента: 1. Информация за кариерата: предоставяне на подходяща информация за пазара на труда, (професионални перспективи) като прогнози за пазара на труда, работни места, проучване на пазара на труда, брой и съотношение на безработица, бъдеща кариера и възможности за работа, курсове и професии. 2. Кариерно образование: като част от образователната програма, помага на учениците да вземат решения в ключови преходни точки, има за цел да развие компетентностите за управление на кариерата, за да подготви учениците да управляват своите кариерни пътища и възможности през целия живот;

Кариерното консултиране се състои от: предоставяне на информация, съвети, консултиране, оценка, преподаване, застъпничество.

Предназначено е за: Всички граждани
Прави се на: Всяка възраст и момент от живота.

Целта на кариерното консултиране е: Правене на смислен житейски избор за учене и работа. Овластяване за управление на ученето и кариерата

Кариера е: Индивидуални житейски пътища в обучението, работата и в други условия, в които тези способности и компетенции се научават и / или използват (Европейска мрежа за ориентиране през целия живот (ELG-PN), 2012)

Информацията за кариерата представлява основен аспект на кариерното консултиране. Състои се от предоставяне на бенефициерите на информация за професията, образователна информация, информация за заетостта и „банки“ предоставящи работа. В много страни информацията за нуждите на пазара на труда не е толкова леснодостъпна и може да изисква контактни организации/институции, които участват в този процес. Докладът на ОИСР потвърждава значимостта на достъпността на информацията, заявявайки, че „публичната инвестиция в информация е малко ценна, ако нейните потенциални потребители не могат да получат достъп до информация, да я разберат и свържат с личните си нужди и да действат според нея“ (Организация за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), 2004, стр. 91).

Кариерното образование включва дейности, които осигуряват на бенефициентите най-добро развитие на компетенциите за управление на кариерата. Кариерното консултиране може да бъде интегрирано в съществуваща учебна програма или може да бъде предоставено като специализирани, самостоятелни събития, семинари, лектории и др. Целта на кариерното образование е да помогне на бенефициентите да развият умения за управление на кариерата, като им позволят да развият самосъзнание; да проучат възможностите за учене и работа и да ги свържат със себе си, както и да вземат решения и действия, за да направят и коригират своя план, да управляват промените и преходите и да предприемат подходящи действия с цел успешен кариерен живот (Akkök, 2015).

Кариерното консултиране е по скоро индивидуално ориентирано и включва дейности, които дават възможност на бенефициентите да разработят, планират и реализират дългосрочни цели в кариерата. Както заетите, така и безработните могат да се възползват от консултиране. В този контекст е необходимо да се направи разлика между консултирането по заетост и кариерното консултиране. Консултациите по заетост се фокусират главно върху оценката, върху разработването и прилагането на съгласуван план за действие, насочен към пътя за ефективна и бърза интеграция на пазара на труда. Това включва предоставяне на информация и съвети, оценка на компетентности, наставничество и др.

Кариерно консултиране – индивидуална или групова работа?

Кариерно консултиране може да се провежда както самостоятелно, така и в групи. Освен индивидуални и групови срещи, образователни и обучителни сесии, те могат да включват и възможности за „дегустация“ на кариерата, обучение на базата на практиката и свързани с това възможности.

Дейностите по кариерно консултиране могат да се провеждат лице в лице или от разстояние (с помощта на технологии за видеоконферентна връзка, телефон и други видове интернет базирани услуги). ИКТ имат голям потенциал за разширяване на достъпа до услуги на лица и групи, които живеят в отдалечени райони или по друг начин са възпрепятствани да посещават консултации лице в лице, както и за подобряване на качеството на тези услуги. В допълнение, по-скорошното навлизане на социалните медии и генерираната от потребителите информация, отваря нови възможности, включително взаимодействия с „кариерни информатори“. Тези дейности могат да включват предоставяне на информативно съдържание (в печатни, електронни, текстови, аудио или видео материали), реализиране на консултативни интервюта, организиране на образователни/обучителни сесии, наставничество при търсене и подготовка на формуляри за кандидатстване и др.

Защо е необходимо кариерното консултиране?

През последните десетилетия кариерното консултиране придобива стабилно значение и признание. Това е резултат от схващането, че кариерното консултиране значително подобрява включването на пазара на труда, прозрачността и гъвкавостта на пазара на труда. Установено е също така, че допринася за по-добро съвпадение между индивидуалните таланти и квалификации, от една страна, и уменията и квалификациите, изисквани от работодателите, от друга. По принцип кариерното консултиране може да помогне за намаляване на безработицата: например като спомогне за намаляване на честотата на доброволни прекратявания на работа или чрез намаляване на периодите на търсене на работа или чрез насърчаване на съкратените да подобрят квалификацията си или да търсят нови видове работа в различни региони (OECD, 2003).

Степента, до която кариерното консултиране подкрепя включването на пазара на труда, намаляването на неравенствата и ефективността на пазара на труда зависи от вида работа, извършвана от кариерните консултанти. Предоставянето на информация за видовете работни места и умения, търсени на пазара на труда, само по себе си не е достатъчно. Консултантите, но също така и политиците, трябва да намерят начини да гарантират, че информацията за кариера е достъпна, че хората знаят как да я използват, че тя се счита за достоверна, че е подходяща за нивото на кариерно развитие на човека и зрялост и че, когато е възможно, хората се подпомагат, като свързват това с личните стремежи, таланти и постижения и действат според собствените усещания.

В Финландската служба по заетостта работят около 280 специализирани психолози за професионално консултиране. Всеки от тях има магистърска степен по психология и също така завършва кратко обучение без откъсване от работа. Мнозина получават допълнителни следдипломни квалификации. Сред техните клиенти са се намират хора напуснали училище, безработни и възрастни, които искат да сменят кариерата си.

Клиентите трябва сами да си уговорят срещи и обикновено имат повече от едно интервю/среща с консултанта. Търсенето на тези услуги е много голямо и не е необичайно клиентите да трябва да чакат шест седмици за среща (OECD, 2003, стр. 42).

За това е от изключителна важност да се предоставят кариерни консултации на членове на различни групи в неравностойно положение, които са по-малко запознати със съответната информация за образованието и пазара на труда. Членовете на тези групи може да са по-малко уверени, по-малко мотивирани и да имат по-труден достъп до съответните образователни и работни възможности. Те може да се нуждаят от повече помощ и подкрепа, за да идентифицират и използват възможностите си, които могат да постигнат с реализация на техните способности, таланти и цели. Следователно е важно държавите да предприемат стъпки, за да гарантират, че членовете на групи, изложени на риск от социално изключване, имат достъп до тези услуги и че те се предоставят безплатно.

Според доклад на ОИСР от 2002 г. се посочва, че по-малко от половината на доходите в страните от ОИСР могат да бъдат отчетени от образователната квалификация и лесно измеримите умения. Останалото се твърди, че е резултат от способността на хората да развиват, управляват и прилагат своите умения. Докладът посочва, че „тази по-широка концепция за човешкия капитал вижда уменията за планиране, необходими за разработване и прилагане на дългосрочни цели в кариерата, като основен компонент на човешкия капитал. Там се вижда по-широко понятие за кариерно консултиране - фокусиране върху развитието на уменията за управление на кариерата, а не само върху незабавното вземане на решения - като ключов инструмент на политиката за развитие на такива умения. Неотдавнашното мислене за концепцията за заетост като инструмент на политиката на пазара на труда води до подобни заключения” (OECD, 2003, стр. 47).

Това има значително отражение върху самите цели, които трябва да бъдат постигнати чрез кариерно консултиране. Едната е свързана със заместване на пасивната безработица, намесваща се в началото на цикъла на безработица, разработване на индивидуализирани планове за действие, които включват търсене на работа, квалификация/преквалификация. Освен това, това също насочва фокуса към потребителя/бенефициера/безработното лице и развитието на неговия капацитет за адаптиране към променящия се пазар на труда и новите изисквания за работа. Това поставя няколко предизвикателства пред кариерното консултиране, което трябва да намери начини да отговори на бързо променящия се пазар на труда; да отговори на дългогодишни предизвикателства както на пазара на труда, така и на образованието, и в същото време да приеме по-широк подход в отговор на новите предизвикателства, произтичащи от ученето през целия живот, от активните подходи към пазара на труда и политиката за социално подпомагане и от централната роля, че уменията за управление на кариерата изглежда играят роля във формирането и използването на човешки капитал и в развитието на пригодността за заетост (OECD, 2003).

По този начин кариерното консултиране днес има за цел да допринесе за цялостното развитие на младите хора, като подпомага избора на качествено образование и улеснява прехода им от училище към пазара на труда, като подкрепя непрекъснато процесът да подобрява своите професионални компетенции през целия си живот.

Най-общо кариерното ориентиране има за цел да подпомогне младежите, така че те:

- „напълно да развият своите компетенции и способности;
- познават и разбират себе си от гледна точка на своите интереси, силни страни и възможности за положително развитие;
- са в състояние да анализират реалистично своята социална и работна среда и съществуващите бариери и възможности;
- са способни да се ръководят и управляват;
- да постигнат зрялост, необходима за вземане на собствени лични, образователни и кариерни решения;
- са в състояние да се адаптират и да направят необходимите корекции;
- представят добре в обучителните процеси “(NEO Initiative, 2012).

Кариерно консултиране

Индивидуална работа

Индивидуалното консултиране се отнася до индивидуална работа с бенефициент. По-голямата част от работата се извършва чрез диалог между консултантa и младия човек. Качеството на работата зависи от множество фактори, но най-важното е капацитетът на консултантът да изслушва активно и да управлява сесията с бенефициента. Консултатите трябва да имат предвид, че общуват с цялото си присъствие, а не само с това, което казват. За тази цел те трябва да обърнат внимание как предават своята невербална комуникация (стойка, жестове, мимики, тон на гласа), особено когато работят с уязвими млади хора. Уверете се, че вашата поза, тон на гласа и жестове изразяват самочувствие и уважение към бенефициента.

Активното слушане се отнася до пълно концентриране върху казаното, а не просто пасивно ‘чуване’ на посланието на говорещия. Активното слушане включва обръщане на внимание на информацията, споделяна от бенефициента:

- Техните преживявания, това, което виждат като случващо се с тях и около тях;
- Поведението им, какво правят или не правят;
- Техният афект, чувствата и емоциите, които възникват от преживяванията и поведението породено от това;
- Контекстът на диалога и ежедневието на индивида.

Проявяването на съпричастност в работата ви с бенефициентите включва общуване с разбиране, опит да се види и разбере тяхната гледна точка и да се даде обяснение, което отговаря на техните разсъждения. Това е необходимо умение при работа с уязвими групи, каквито са ромите.

По време на индивидуална сесия можете да работите по три основни области с бенефициента:

- самосъзнание: себе си, общи и житейски умения (умения и компетенции за обучение, таланти, способности), коучинг, лични, ценности, интереси и мотивации;
- информираност за възможностите: пазар на труда, умения, опит и знания, необходими за различни групи професии, търгуеми и нетъргуеми професии, лесни стъпки как да намерите и разберете информацията за пазара на труда;
- Вземане на решения: умения за кариерно планиране, стаж, преход (Akkök, 2015).

Умения	Защо това умение е важно за кариерните консултанти?
<p>Позиционни умения</p> <ol style="list-style-type: none">1. уважение2. търпение3. състрадание4. безусловно положително отношение (топлина)5. емпатия6. саморазкриване7. дискретност	<p>Вероятно няма нищо, което да има по-голямо въздействие върху резултата от консултативната сесия от отношението на консултанта към бенефициента. Нагласите могат да бъдат положителни или реактивни. Уважението е едно от най-важните човешки нагласи, които се изискват; Има добри намерения и топло отношение към нуждаещите се. Уважавайте бенефициентите и избягвайте да им налагате своите ценности. Избягвайте да ги съдите за каквото и да е било.</p> <p>Търпението е важно. Някои хора трябва да обсъдят нещо много пъти, преди да преминат към друга стъпка. Важно е младежът да изпитва вашето състрадание към неговите / нейните проблеми. Те също трябва да почувстват, че наистина се интересувате от тях. Отношението и топлината кара младите да се чувстват добре дошли и оценени като личности.</p> <p>Емпатията е важна за да се разбере какво преживяват младите хора и как те предават този вид чувства. Трябва да сте отзивчиви както към съдържанието, така и към чувствата, изразени от младостта. Това отношение ви помага да оцените притесненията на младите хора и да ги разберете по-добре. Това е умение за разбиране на младежката гледна точка.</p> <p>Саморазкриването помага на младите хора да общуват лесно. Това е една от нагласите, които помагат на младите да разкрият нещо за себе си пред вас. Помага да се създаде взаимно доверие и да се предразположи младежът, така че той / тя да се чувства свободен да говори открито.</p>

Умения за слушане

1. Активно слушане
2. Разбираме зад думите и между редовете
3. Невербални знаци на вниманието

Ефективното и активно слушане е по-сложно, отколкото изглежда, тъй като включва нивото на самосъзнание на консултанта. Съветникът трябва да бъде интуитивен, за да разбере какво се опитва да каже младежът и да „чете между редовете“. Освен това съветникът трябва да може да реагира на младежите по такъв начин, по който той / тя се чувства разбран. Да си добър слушател предполага получаване и изпращане на подходящи съобщения.

Слушането на младежите е не само въпрос на получаване на това, което казват, но и на получаване на това, как го казват. Понякога това как общуват е много по-разкриващо от това, което всъщност казват, което може да е по-прикриващо, отколкото разкриващо. Невербалните признаци на вниманието са усмивка, контакт на очите, поза, отвлечане на вниманието с телефона, гледане на часовник или рисуване.

Съвет: Слушайте без преценка и слушайте повече, отколкото говорите. Това дава възможност на младежите да осъзнаят, че цените неговите мнения и по този начин да ви се доверят повече и да се чувстват свободни да споделят повече с вас.

Вербални умения за комуникация

1. Използвайте подходящите думи
2. Говорете чисто
3. Бъдете кратки
4. Говорете с увереност и не твърде много

Използването на думи в консултирането е умение, което изисква практика. Ако се използва неподходящ речник, връзката и разбирането ще бъдат възпрепятствани. Когато това се случи, възниква неправилна комуникация. Дори често срещаните думи могат да бъдат разбрани погрешно поради множеството значения, които те носят. Като консултант трябва да сте чувствителни както към буквалната, така и към емоционалната фаза на вербалната комуникация.

Даването на консултации минава чрез:

1. Преизчисляване на съдържание = разбиране
2. Разпит = разследване
3. Отражение на чувството = разбиране
4. Успокоение = подкрепа
5. Тълкуване

Доводите могат да бъдат определени като изявления, които консултантите използват в комуникацията с младежите. Съществуват различни видове твърдения, които могат да бъдат използвани (разбиране, разследване, подкрепа или тълкуване), както е обяснено по-долу.

1. Опити за предаване на разбиране, чрез повтаряне или перифразиране на комуникацията, за да сте сигурни, че и двамата се разбирате по един и същи начин.
2. Търсете допълнителна информация, чрез отворени въпроси, които дават на младите повече възможности за себеизразяване и насърчават участието им в разговора.
3. Разбиране от гледна точка на младежта и предаване на това разбиране.
4. Често се използва за подпомагане на младежките проучвания на идеи и чувства или за тестване на различно поведение.
5. Обяснява значението зад изказванията на младежите.

Групова работа

Кариерното консултиране може да се извършва и в групи. Консултантът трябва да има предвид, че динамиката на работата може да е различна и че някои участници вероятно ще се колебаят да споделят лична и интимна (понякога уязвима) информация пред група хора, които не познават много добре. Следователно една от първите стъпки в изграждането на стабилна групова динамика е да се подпомогне изграждането на отношения на доверие между бенефициентите. Когато формирате групата, уверете се, че участниците идват от сходен произход, имат еднаква или сходна възраст и сходно социално-икономическо положение.

На второ място, въпреки факта, че по-голямата част от работата ще се извършва в групи, консултантът трябва да отдели време за индивидуално взаимодействие с всеки участник. Следователно организацията на консултативната сесия трябва да включва отделяне на време за всеки участник и дори уговаряне на време за индивидуална работа (след сесия), за да се обсъдят възможни колебания, съмнения и други въпроси, които участниците могат да имат по отношение на участието в консултирането. Въпреки че работата се извършва в групи, съветникът трябва да има предвид, че на всеки кандидат трябва да се предоставят време и пространство, за да изрази своите мнения, нагласи и желания.

Стъпки за организиране на кариерна консултация

Стъпки	Дейности
Проектирайте общия обхват на процеса на кариерно консултиране	Определете целевата група Идентифицирайте нуждите, ресурсите и ограниченията на средата, в която живеят младите хора Организирайте екипа за планиране и предоставяне на услугите Определете обхвата на услугите за ориентиране, които ще се предлагат Изберете стратегиите за намеса
Определете целите, дейностите, ресурсите и системата за наблюдение и оценка	Определете целите и конкретните оперативни цели Създайте оперативния план: дейности, време и отговорници Определете методологиите и ресурсите, необходими, за да разполагате с необходимата информация за провеждане на услугата кариерно консултиране Наблюдавайте планираните задачи Проектирайте системата за информация и оценка за услугата
Прилагане и оценка на услугата за професионално консултиране	Рекламирайте услугите за кариерно консултиране и привличайте младежите Внедрете услугата за професионално консултиране където е подходящо Измерете удовлетвореността на участниците
Настройте и подобрете обслужването при кариерното консултиране	Определете планове за подобряване на услугата въз основа на резултатите и мненията на участниците Коригирайте процедурите и услугата

Най-чести грешки при кариерното консултиране

Различните видове стратегии и поведения може да не осигурят желаните резултати в кариерното консултиране. Някои от най-често срещаните грешки в професионалното консултиране включват:

- „неотчитане на предпочитанията, интересите и мотивацията на младите хора;
- не оценяване на знанията за пазара на труда;
- не се взема предвид социалната и семейната среда, в която живеят, или икономическите и културни променливи;
- въздействие, ръководене или насочване на решенията на младите хора;
- налагане на мненията на консултантите или треньорите с оправданието, че те знаят от какво имат нужда младите хора или кое е най-доброто за тях;
- пробиване и ограничаване на възможностите на младите хора въз основа на прибързани оценки, които трябва да се администрат и анализират от експертни специалисти и трябва да бъдат подкрепени от други ресурси като интервюта или индивидуални консултации;
- ограничаване на кариерното ориентиране до подготовка на младежите за избор на кариера, без да се разглеждат други възможности като техническо или професионално обучение, предприемачество и др .;
- предоставяне на информация за младежите, без да ги мотивираме сами да правят открития; и
- не отчитане на изискванията на пазара на труда “(Инициатива NEO, 2012, стр. 19).

Умения за индивидуална работа с бенефициенти

Когато се срещате за първи път с бенефициента, трябва да посочите, че се интересувате да изслушате неговата история и да му помогнете. Индивидуалните срещи дават възможност да се направи оценка на бенефициента и обхвата и вида на подкрепата, от която се нуждаят. Контактът с очите е важен и учтив (в западното общество), когато говорите или слушате друг човек. Това не означава, че консултантът се взира в индивида, но поддържа нормален очен контакт, за да покаже истински интерес към това, което индивидът казва.

Докато разговорът еволюира, можете или да се наведете напред, за да покажете съпричастност и разбиране, или бавно да се плъзнете обратно на стола, за да заемете по-спокойна седнала позиция. Ако сте осъществили успешна връзка, бенефициентът вероятно ще последва примера и ще намали нивата на тревожност за бенефициера. Консултирането се състои главно от слушане и говорене, но понякога използването на мълчание може да има дълбоки ефекти върху индивида в консултативната сесия.

Мълчанието понякога може да бъде неприятно за неопитни консултанти, но с времето и опита ще се научите да използвате пропуски в разговора, за да осигурите време на бенефициента да се почувства по-удобно със ситуацията и просто да споделя в приятна, насърчаваща и подкрепяща среда.

Говорейки за въпросите, които съветникът може да зададе на бенефициента, не можете да имате шаблон, който да е подходящ за всяка ситуация, но можете да имате блок въпроси, които могат да помогнат за определяне на даден проблем и те да помогнат за изясняване на информацията, която в началото може да изглежда двусмислено. Това са предимно въпроси, които канят хората да мислят или да си припомнят информация, която може да помогне в пътя на индивида при самоизследване. Аспект, с който винаги трябва да сте наясно, когато провеждате лице в лице интервю, е да не задавате твърде много въпроси. Това може да изведе бенефициера в неприятна и отбранителна позиция или да има тенденция да дава отговори, които според него се очакват или желаят.

Когато провеждате интервю, има два основни формата за въпроси: 1) отворени и 2) затворени въпроси. Отворените въпроси са тези, които нямат предварително определени възможни отговори и позволяват на бенефициента да предостави повече предистория и обяснение на своя опит, практики и нагласи. Отворените въпроси обикновено започват с: какво, защо, как или бихте могли.

Списък на възможните теми, които могат да бъдат включени в индивидуални консултативни сесии с бенефициенти Източник: Ak-kök, 2015, стр. 51.

Въпроси за започване/разчупване	Кога се използват
Как?	Най-често дава възможност да се говори за чувства и / или процес
Какво?	Най-често водят до факти и информация.
Кога?	Най-често извежда времето на възникване проблема, включително това, което го е предшествовало и последвало.
Къде?	Най-често дава възможност за дискусия за околната среда и ситуациите.
Защо?	Най-често показва причините.

Затворените въпроси са въпроси, на които може да се отговори с минимален отговор (да или не) или въпроси, за които предварително сте разработили възможни отговори. Този тип въпроси могат да помогнат на консултанта да фокусира индивида или да получи много конкретна информация.

Сред неопитните консултанти много често се прекалява с въпроси или техники за разпит; ефективното управление на интервю е умение, което може да бъде усвоено с течение на времето. Въпреки това, грешните видове техники за разпит, в неподходящо време, в ръцете на неквалифициран интервюиращ или консултант, могат да причинят ненужен дискомфорт и объркване на индивида.

Уверете се, че по време на интервюто използвате насърчителни, обобщаващи и перифразиращи отговори. Отговорът по този начин информира индивида, че съветникът е чул точно какво говорят. Перифразирането и обобщаването са по-активни начини за комуникация с индивида, които са били изслушани. Обобщаването е особено полезно, за да помогне на хората да организират мисленето си.

„Насърчителите“ представляват вербални и невербални послания, които стимулират бенефициентите да продължат да говорят. Тяхната цел е просто да насърчат индивида да сподели повече с вас. Има няколко вида насърчители (Akkök, 2015):

1. Невербални минимални отговори като кимване на глава или положителни изражения на лицето
2. Словесни минимални отговори като „Ъ-ъ-ъ“ и „чувам какво казваш“
3. Кратки покани за продължаване, като „Кажете ми повече“

Парафразите са изречения / отговори, когато обобщавате какво е споделил бенефициентът с вас. Парафразите са полезни както за вас, така и за бенефициента - те ви предоставят възможността да разбирате последователно информацията, която ви се предоставя, и да гарантират, че бенефициентът е внимателно изслушан. Те също са полезни за разрешаване на възможни недоразумения в комуникацията. Имайте предвид, че парафразирането не е просто повтаряне на информацията, която сте чули - то е по-скоро за улавяне на същността на това, което индивидът казва, чрез префразиране.

Резюметата са кратки изречения, които последователно представят информация от по-дълъг разговор по време на сесията за консултиране. Обобщаването включва събиране на части от разговора, които смятате за важни, за да разберете позицията на бенефициера, като ги повторите възможно най-точно. Резюметата са подобни на префразирането, но се използват по-рядко и обхващат повече информация.

Отразяването се отнася до улавяне на емоционалните тонове и фрази по време на разговора. Отразяването дава възможност на консултанта да съпреживее бенефициента и да оцени как дадено събитие или проблем може да повлияе на индивида.

Конфронтацията в кариерното консултиране обикновено се отнася до предизвикване на друго лице поради несъответствие или несъгласие. По време на индивидуални сесии може да се използва за внимателно информиране на индивида за нещо, което той може да е пренебрегнал или избегнал. Конфронтацията се осъществява на три фази. Първата фаза включва идентифициране на непоследователните (или неверни) съобщения на бенефициента. Втората фаза включва осъзнаване на тези несъответствия и подпомагане на индивида да ги разреши. Третата фаза включва оценка на ефективността на интервенцията.

По време на сесия за консултиране могат да възникнат няколко вида проблеми. Те възникват от несъответствия между мисли и чувства, мисли и действия, чувства и действия и комбинация от мисли, чувства и действия. Трябва да се сблъскате с такива несъответствия. Примерни твърдения: „От една страна ..., но от друга страна ...“, или „Вие казвате ... но го правите ...“ и т.н. (Akkök, 2015, стр. 54)

Има седем области, върху които консултанта може да се съсредоточи по време на сесията:

1. Индивидуален фокус - консултанта започва консултативната сесия, като се фокусира изцяло върху личните аспекти на индивида; демографията, историята и причините, поради които се търси консултация. Консултантът често използва името на индивида, за да помогне да се постигне цялостен фокус върху него. Например „Аврора, разкажи ми малко за себе си“. „Аврора, колко братя и сестри имаш?“
2. Основна тема или фокус върху проблемите - тук се обръща внимание на причината, поради която човекът е потърсил консултация.
3. Друг фокус - тъй като нито един проблем не е наистина изолиран, човек често говори за приятели, колеги, членове на разширеното семейство и други лица, които по някакъв начин са свързани с причината, поради която лицето търси консултация.
4. Семейен фокус - касае братя и сестри, родители, деца.
5. Фокус на интервюиращия - когато консултанта може да разкрие информация за себе си.
6. Фокус върху културата / околната среда / контекста - за да може консултанта да разбере как даден човек се влияе от общността.

Друг важен процес, който се случва по време на сесия за консултиране, е размисълът. Размисълът се отнася до разбирането на основните житейски преживявания на бенефициера. Различните хора могат да имат напълно различни реакции на едно и също събитие. По време на размисъл съветникът постига разбиране за темперамента, нагласите и перспективите на бенефициера, които влияят върху това как той / тя реагира на околната среда и конкретни събития. Размисълът се прилага за подпомагане на бенефициентите да изследват техните ценности и цели, като разбират по-дълбоките аспекти на техния опит.

Влиянието е друг често срещан процес по време на сесия за консултиране. Самата цел на консултирането е да повлияе на мотивацията и поведението на бенефициентите. Най-често срещаните умения за въздействие представляват интерпретация и предоставяне на информация.

Чрез интерпретация индивидът се насърчава да анализира положително своя опит. Консултантът насърчава тази промяна, като предлага алтернативни начини за разглеждане на техния опит. Например, човек може да се придържа към отрицателно събитие в живота, използвайки го като причина за липса на активност и мотивация. Консултантът, макар да признава чувствата на бенефициента, би могъл да прекрои събитието, за да се възприеме като възможност за изживяване на нови неща (места, хора, събития, образователни и работни възможности). Това е стратегия, която не променя фактите на дадена ситуация, нито омаловажава нараняването или болката, която

индивида може да изпитва.

Предоставянето на информация включва предоставяне на бенефициера на фактическа информация, която може да му помогне по някакъв начин.

Прекратяване на консултативната сесия: Както при всеки вид работа, за вас е важно правилно и обективно да оцените представянето си като съветник. Не всяка сесия или процес ще бъде успешна. Независимо от това, оценката може да помогне за идентифициране на всякакви области, които може да изискват промяна. Има няколко стратегии, които могат да ви помогнат да оцените успеха на работата си с бенефициентите:

- Самооценка: отнася се до размисъл върху вашите умения, сесията и проверка на резултатите от сесията.
- Отзиви на бенефициента: отнася се до преглед от името на бенефициера на вашата работа и общите резултати от сесията за консултиране. Това е добра стратегия, тъй като признава мнението на бенефициента, а също така предоставя становище от другата страна за успеха на процеса на консултиране.
- Партньорска проверка: това дава възможност на консултантите да бъдат оценявани от колеги, които извършват същия вид работа. Такива срещи с колеги предоставят добра възможност за анализ на отделни случаи, етични дилеми и възможности за намеса в мозъчната атака.
- Професионален надзор: това е процес, при който работата на консултанта се оценява от експерти, специално призовани да предоставят обратна връзка за процеса на консултиране.

Кариерно консултиране на хора в неравностойно положение

Кариерното консултиране може да бъде предизвикателна задача при работа с хора и групи в неравностойно положение. Именно това са лица, които се нуждаят от много повече подкрепа, насърчение, помощ и мотивация, за да преодолеят неравностойното си положение и да постигнат професионална реализация на пазара на труда. Често това са хора, които са обременени от ниско самочувствие, апатия, неувереност в себе си, липса на мотивация и разочарование от перспективите си да постигнат професионален успех. Тези хора се нуждаят и от допълнителна подкрепа, предимно в придобиването на знания и умения за преодоляване на социалните бариери пред техния успех, които често могат да бъдат по-силни от тяхната мотивация - социална стигма, дискриминация, предразсъдъци. Въпреки че съществуват множество методологии, стратегии и помощни материали за младежки работници / консултанти, работещи с младежи в неравностойно положение, в рамките на това ръководство не са посочени всички специфики на консултирането на младежи в неравностойно положение. Следователно акцентът ще бъде поставен върху един от основните аспекти в консултантската работа - мултикултурният аспект в процеса на комуникация с бенефициента.

Въвеждащите глави дават представа за значението на кариерното консултиране за социалната мобилност и включването на млади хора в неравностойно положение. Много от тези млади хора имат малко образование и малко информация за бъдещи работни места; често те са заети да осигуряват на семействата си издръжка. Те често са в позиция, когато знаят малко за личните си интереси и способности и им липсва яснота какво искат да бъдат и да правят в бъдеще. Често те са склонни да имат нереалистични очаквания и цели и липса на знания за свързаните с работата нужди и възможности около тях; или са апатични и песимистични, без мотивация или умения за преодоляване на грешните си перспективи.

Кариерното консултиране може да помогне на тези млади хора за:

- намаляване на разочарованието, произтичащо от вземането на прибързани или неинформирани решения,
- подкрепяйте младите хора, така че те да направят избор, с който са доволни, да се представят добре и да подобрят качеството си на живот (NEO Initiative, 2012, стр. 12).

Следващата таблица с информация за кариерно консултиране на младежи в неравностойно положение (NEO Initiative, 2012, стр. 15–16):

Обхват на кариерното консултиране	Вид на дейности	Ресурси
<p>Информация</p>	<p>Официално или неформално образование, онлайн или лично, в държавни или частни институции, образователни центрове, младежки организации, читалища и др. Технически или висши образователни курсове, професионални профили, изисквания за влизане и др. Възможности за обучение и достъп до финансиране Възможности за стартиране на бизнес Кратки курсове, предлагани като част от програми, насочени към младежи в неравностойно положение Професионални области, възможни планове за кариера, заплати, права, отговорности, закони, възможности за напредък и др. Обучение за работа Работният свят и тенденциите на пазара</p>	<p>Печатни материали и ресурси за групови или индивидуални сесии Уебсайтове за професионално ориентиране Търсачки за работа Обсерватории за заетост Интервюта на хора в средата на младия човек относно неговото обучение и / или работа Печатни или електронни бюлетини Видео, конференции за различни професии, по-специално длъжностни характеристики, заплата, образователни изисквания, нива на удовлетвореност, трудности и др. Реклами в медиите Промоционални материали: флаери, бюлетини, малки обяви, каталози</p>

<p>Оценяване</p>	<p>Оценка на знания, интереси и способности</p> <p>Оценка на предприемаческите компетенции</p> <p>Използване на интереси, способности, тестване на личността и др., които могат да се администрират онлайн или лично</p> <p>Използване на четене и писане, математика, тестване на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и др.</p> <p>Интервюта за изследване на мотивации</p> <p>Интервюта, за да се провери дали профилът на младия човек отговаря на предлаганото обучение</p> <p>Интервюта за провеждане на психосоциален или социално-икономически анализ и др</p>	<p>Изследовател на интереси</p> <p>Тест за откриване на личност</p> <p>Когнитивно изследване</p> <p>Професионално тестване</p> <p>Тестове за интереси и способности</p> <p>Тестове за знания, личност, мотивация и др.</p> <p>Тестове за оценка на основното четене и писане, знания по математика и ИКТ</p> <p>Формати на интервюта / ръководства</p> <p>Формати за описване на професионален профил</p>
<p>консултиране (групова или индивидуална работа)</p>	<p>Подкрепа за разработване на реалистичен план за кариера и анализ, тестване и резултати от интервюта, с акцент върху житейските умения (самосъзнание, комуникация и др.)</p> <p>Съвет за определяне на образователен, кариерен или предприемачески жизнен план</p> <p>Насоки за бизнес начинания или самостоятелна заетост</p> <p>Психосоциални насоки в отговор към лични ситуации или конфликти</p>	<p>Спомагателни материали за семинари или персонализирани интервюта</p> <p>Ресурси за семинари: печатни материали, телевизия, DVD плейър и др.</p>

Обучение

Обучение за подобряване на академичните резултати и предотвратяване на отпадането от училище

Обучение по основни компютърни компетенции (използване на Интернет и електронна поща, създаване на документи на Word и др.)

Семинари / сесии за обучение на търсене на работа, писане на автобиографии, техники за интервю и съвети за изготвяне на бизнес план

Обучение за живота и други умения на работното място по теми като:

- Самосъзнание
- Асертивна комуникация
- Вземане на решение
- Възможност за работа в екип
- Способност за решаване на проблеми
- Способност за преговори и постигане на консенсус
 - Капацитет за откриване, тестване и експеримент
- Организационни умения и управление на времето
- Способност за планиране и управление
- Капацитет за анализ на контекста
- Развиване на компетентности за самостоятелна заетост

Учебен материал за учебни теми

Уебсайтове

Преподавателни ресурси: видеоклипове, бележки книги, работни файлове и др.

Ресурси за семинари: печатни материали, телевизия, DVD плейър и др.

Наблюдения на работното място, като обиколки на потенциални работни места, които помагат на младите да идентифицират своите области на интерес, позиции и кариерни пътища

Консултиране и подкрепа

Съвети относно възможностите за образование и работа
Съвети за запознаване с тенденциите на пазара на труда, професии с голямо търсене с най-голям потенциал за намиране на работа и развитие на кариера, диапазони на заплатите
Помощ при подготовката и актуализирането на автобиография
Съвети за добро представяне на интервюта за работа и тълкуване и отговаряне на класифицирани реклами
Подкрепа за разработване на бизнес план
Подкрепа за посещение на уебсайтове с възможности за работа или образование
Подкрепа за свързване на търсене и предлагане: участие в панаири на работа, предприемачески събития и др.
Обучение и съвети за създаване на редови портфейли
Подкрепа за свързване с публични или частни субекти, които насърчават самостоятелна заетост и предприемачество
Предоставяне на информация и свързване на младите хора със социални услуги, които помагат за получаване и поддържане на работа
Съвети за разглеждане на възможностите за доброволчество като възможности за придобиване на първоначален трудов опит с подобни работни задължения и за започване на формиране на взаимоотношения и мрежа

Формати на автобиографии
Формати на ръководства за разработване на бизнес план
Бази данни на организации или организации, които предлагат обучение или подкрепа за млади хора
Онлайн ресурси за способност за младежка работа
Списък на предлаганите ресурсни центрове и услуги
Списък на бюрата за назначаване на работа
Списък на компании или сдружения които могат да имат свободни работни места или оферта стажове
Уебсайтове на машини за търсене на работа, обсерватории или професионални асоциации, които предоставят информация за професиите

Кариерното консултиране, съгласно инструментариума, изготвен от инициативата NEO, включва предоставяне на:

- Кариерна информация и съвети относно образованието, обучението и възможностите за работа;
- Кариерно консултиране, предоставяно от практикуващи с психологическо обучение;
- Оценка (напр. Чрез психологически тестове или портфолио от умения);
- Практика: осигуряване на симулации на работа или обучение на професионална практика, което да позволи на младите хора да експериментират с кариерния избор;
- Преподаване: някои училища могат да осигурят кариерно образование като част от учебната програма;
- Наставничество.

Тъй като младежите, принадлежащи към групи в неравностойно положение, често могат да имат по-висок процент на преждевременно напускане на училище (това е особено изразено сред ромите), кариерното консултиране може ефективно да се използва за борба с този проблем.

За тази цел могат да се използват няколко стратегии:

1. Подкрепа за младите хора за придобиване на умения за управление на кариерата: това може да се постигне, като се даде възможност на младите хора да развият самосъзнание (да развият разбиране за своите таланти, умения, капацитет и цели) и да свържат това с техния избор на образование и кариера. Обучаемите могат също да бъдат подпомогнати да определят (дългосрочни) кариерни цели / планове и да разберат как техните краткосрочни избори ще им помогнат да реализират своите стремежи по устойчив начин. И накрая, да подобри капацитета на младите хора да търсят информация относно наличните възможности за образование, обучение и работа и да ги подкрепят по пътя им към постигането на тези цели.
2. Координация в консултантската работа: Осигуряването на кариерно консултиране е особено важно за младежите в неравностойно положение, но и начинът на осигуряване е важен. Тъй като много млади хора няма да са наясно с възможностите за консултиране и / или няма да са наясно как и къде да ги търсят, кариерното консултиране може да бъде част от системата за официално образование, като част от учебната програма или като специален офис, осигуряващ тези услуги. Важното е, че кариерното консултиране трябва да се предоставя безплатно на бенефициентите, за да се гарантира справедливост в предоставянето.
3. Процесът на консултиране трябва да се ръководи от бенефициера: Процесът на консултиране трябва да бъде проектиран така, че да се фокусира върху бенефициера и неговите специфични нужди и предизвикателства. Може да има и информативна роля за да се гарантира, че младите хора са напълно наясно с гамата от възможности, отворени за тях. Това е особено важно за младите хора от уязвими социално-икономически среди. Ролята на професионалиста по консултиране е да предложи подкрепата на младия човек, и да гарантира признаването на силните страни и запълването на всякакви пропуски в уменията, така че младият човек да може да тръгне по мотивиран път на учене и професионален живот.
4. Предоставяне на консултации през целия живот и в различните фази на преход на индивида: процесът на консултиране има различно значение за различните възрастови групи, дори когато се говори за една и съща категория - млади хора. Поради това е от съществено значение уязвимите младежи да бъдат подпомагани през различни фази на израстване и участие в социалния живот: начално и средно образование, но също така и работа със студенти и висшисти. Всяка от фазите има своя специфичност и трябва да се разглежда по различен начин. Тъй като кариерното консултиране има и превантивна роля. То помага да се идентифицира рискът от преждевременно напускане на образованието и обучението и да се подготвят преходите предварително. Това е още по-подходящо, за да помогне на всички да продължат да се учат през целия си живот.
5. Интегриране на практическа информация в процеса на консултиране: Това включва предоставяне на надеждна, обективна и подходяща информация за бъдещи възможности за образование и работа на младите хора в процеса на консултиране. Това може да им осигури допълнителна мотивация да останат в образованието или да разработят планове за постигане на целите си. Това може да включва краткосрочна подкрепа, при която практикуващият предоставя информация за професията, за която се учи младият човек (информация за родовите умения и компетенции на учебния път и тяхното приложение в свързани професии, за да се увеличат възможните възможности за кариера). Този процес включва също така насърчаване на автономността на

бенефициентите при проучване на информация за пазара на труда, идентифициране на източници на информация, критичен анализ на възможностите и вземане на решения. Такава информация може да включва: уебсайтове с информация за обучение и възможности за работа; уебсайтове за изследване на професии и кариерни пътища, включително интервюта с професионалисти; уебсайтове с данни за възможностите за работа и др. (NEO Initiative, 2012).

6. Осигуряване на разнообразни дейности за стимулиране на развитието на различни умения и нагласи сред бенефициентите. Това може да включва: индивидуални разговори; подкрепа при подготовката на автобиография или други заявления; фалшиви интервюта за изграждане на доверие; дейности по оценяване и самооценка и др.

Съответствие на потребностите на младежите при консултантски услуги (Източник: KAMPUCHEAN ACTION FOR PRIMARY EDUCATION, 2014)

Потребности	Услуга, която трябва да бъде предоставена
Младежът е с беден произход и има висок риск от миграция	Индивидуално консултиране
Един младеж иска да знае дали в града има възможност за практикуване	Лице в лице консултиране
Уязвим младеж, който посещава редовно центъра, изчезва за повече от 3 месеца	Да се причисли към рисковите клиенти
Младеж иска да разбере как да направи CV	Повишаване на капацитета и обучение на младежа

Услуги	Описание на работата	Специфични задачи
<p>Лице в лице консултиране</p>	<p>Кариерният консултант предоставя индивидуално консултиране на ученици и младежи извън училище. Като вземете предвид образователното ниво на младежта, трудовия опит, личността, интересите и уменията, консултирайте или предлагайте кариери, които съответстват на фона и способностите на младежите. По време на индивидуалното консултиране, консултантът има нужда от време, за да изслуша младежта, да идентифицира проблемите и да го посъветва относно по-нататъшно обучение, възможности за работа или да насочи младежите към други доставчици на услуги. Кариерният консултант води дискусия с младежта за мечтите си или как да преодолеят препятствие и да продължат напред. Някои младежи са несигурни относно мечтите си, съветникът трябва да обсъди с тях любимите си теми и след това да даде някои предложения за подходящи работни места, които биха могли да изберат за в бъдеще. Кариерното консултиране трябва да бъде информирано за работните места, обучението и възможностите за чиракуване в района. Той / тя трябва също така да може да се сблъска с всякакви емоционални ситуации, за да помогне на младежта в трудни моменти. Освен да помага на младите да си търсят работа или по-нататъшно проучване, кариерните съветници също помагат на младежите при всякакви проблеми, свързани с кариерата, като хора, които са загубили работата си, са между работни места, недоволни от кариерата си или имат стрес в работата. Консултанта трябва да бъде на разположение за разговор с младежите по всяко време със или без уговорка.</p>	<p>Правете и спазвайте времето за срещи с младежите Бъдете на разположение за едно-единствено консултиране с младежи, дори ако те нямат уговорена среща (ако не сте заети) Преди всяка среща проверявайте досието на клиента, за да ви напомня предишните дискусии (само ако това не е първото посещение на младежите) Интервюирайте лице в лице с младежите и ги съветвайте за кариерно консултиране Правете си бележки по време или след срещата, за да попълните формуляра на клиента.</p>

<p>Изграждане на капацитет</p>	<p>Кариерният консултант планира семинари и / или презентация за изграждане на капацитет. Той / тя прави редовни уъркшопове и презентации по различни подходящи теми за младежки повторни куестове. Тези семинари могат да включват теми като Извършване на интервюта за работа, писане на автобиографии, изграждане на самоувереност, личносно лидерство, попълване на заявление за работа или други.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Изготвяйте график ежемесечно за семинари за изграждане на капацитет • Изберете теми по искане и интереси на младите хора • Подгответе урок и оценка лист предварително • Съвети за уъркшопове и презентации пред ученици и младежи (табло за обяви, обаждане, посещение на училища ...) • Организиране на семинари (подготовка, материали и ресурси) • В началото на всяка работилница съветникът трябва да попита младежите причината да присъстват на семинара днес. Така че съветът или може да опознае по-добре всеки младеж. • Раздайте листа за оценка
<p>Самообучаване за кариерно развитие</p>	<p>Кариерният консултант трябва да предоставя на младежите брошури и писмени материали за други доставчици на услуги. Важно е тези писмени материали да се актуализират редовно. Кариерното консултиране е в състояние да инструктира и помогне на младите хора да използват технологиите като инструмент за кариерно планиране, като конкретни уебсайтове, приложения и платформи за търсене на работа или по-нататъшно обучение.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставяйте брошури от доставчиците на услуги • Често се свързвайте с доставчиците на услуги, за да получите актуализирани брошури и да ги направите достъпни • Младежи • Помагайте на младите по всяко време с използването на нови технологични инструменти.

Кариерно консултиране в мултикултурна среда

Консултирането в мултикултурна обстановка включва работа с широк кръг от различни групи хора по отношение на етнически, национални, социални, семейни, религиозни аспекти. Културната осведоменост е ключова за успеха на процеса на консултиране. Процесът може да включва някои възможности, но също така и предизвикателства за постигане на целите на консултантската работа (Наръчник за развитие на кариерата за консултанти, работещи с младежи с по-малко възможности, 2018, стр. 9–10):

- „Приемането на културни различия обогатява консултациите и осигурява преодоляване на тясната връзка с конкретна културна общност.
- Мултикултурните срещи осигуряват видимост на негативните последици от расовата дискриминация и потискане на малцинствата. Това дава възможност да се разкрият причините за негативното влияние върху представителите на етническите малцинства, което не зависи от индивидуалните аспекти на консултирането.

- Мултикултурните срещи в консултантския процес стимулират неговата международна ориентация и подобряват комуникацията между консултантите по кариера по целия свят.
- Мултикултурният аспект на кариерното консултиране води до повишаване на професионализма на консултанта по отношение на възприятията и методите на консултиране”.

Консултациите в мултикултурна среда също могат да имат някои предизвикателства, както е илюстрирано по-долу:

- Липсата на чувствителност по отношение на някаква културна група и прилагането на общ подход е нещо, което може да не е ефективно за всички. А именно съществува риск да не се идентифицират конкретните обстоятелства, които определят позицията на членовете на тази група, което може да доведе до стереотипност и да направи процеса на консултиране неефективен.
- Прекаленото подчертаване на културните различия също може да се тълкува като обидно сред участниците;
- Хората от уязвими групи са по-склонни да прекратят процеса на консултиране по-рано. Трябва да се концентрирате върху разработването на ефективни стратегии за справяне с проблема и да запазите интереса на клиента да продължи процеса на консултации.

Културно многообразие и кариерно консултиране

За да бъде процесът на консултиране ефективен и въздействащ, консултанта винаги трябва да обърне внимание, да идентифицира и вземе предвид индивидуалните характеристики на бенефициентите. Това се отнася до (Ръководство за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежи с по-малко възможности, 2018 г., стр. 10–11):

Индивидуални характеристики:

- Ниво на владеене на преобладаващия език (в страната на пребиваване)
- Възприемане на собствената им етническа идентичност
- Връзка със семейството и съседите (независимо дали клиентът живее със своите родители, в голямо семейство или в етническа субкултурна общност)
- Сила на отношенията в семейството (ниво на чувство за принадлежност към собственото им семейство)

Културни характеристики:

- социално-културен статус, образователно ниво, условия за личностно развитие на клиента и неговото / нейното семейство
 - езикова компетентност в семейството
 - принадлежност на клиента към първо / второ / трето / ... поколение имигранти
 - отношение на семейството и етническата група към консултанта и социалните услуги
 - брак в рамките на или извън тяхната собствена етническа общност
 - измерения на очакванията към лоялност към семейството
 - степен на принадлежност на семейството към културата и религията на своето отечество
- изброяване на лица, действащи като помирители и съветници в рамките на етническата общност като цяло

Когато работите в мултикултурна обстановка, следващото изложение е също така важно (Ръководство за развитие на кариерата за консултанти, работещи с младежи с по-малко възможности, 2018):

- отношение към образованието и професията, качество на общото и професионалното образование, значение на професионалната квалификация;

- мотивация на клиента за постигане на определени цели, както и неговите променливи по отношение на неговите / нейните специални изисквания, цели, управление на времето и т.н.
- културно определени ограничения или предпочитания за определени професии или дейности
- комуникативни навици
- езикова, културна и поведенческа компетентност по отношение на професионалното развитие
- поведение по време на процеса на вземане на решения и компетентност за вземане на решения в семейството (колективно или индивидуално)

Няколко препятствия и предизвикателства могат да възникнат при работа в мултикултурна среда. Те могат да се отнасят до:

1. Езикови бариери - неразбиране, липса на владеене на споделен език.
2. Липса на знания и осведоменост за целта и процеса на кариерно консултиране
3. Липса на мотивация и готовност за работа по преодоляване на лични препятствия;
4. Недостатъчни усилия за борба с дискриминацията и нетърпимостта в социалната среда
5. Психологически проблеми
6. Конфликти на културна идентичност

Това води до девет различни комбинации, които описват консултанта (Ръководство за развитие на кариерата за консултанти, работещи с младежи в неравностойно положение, 2018, стр. 13):

	Наблюдение на собствените им убеждения, ценности и предразсъдъци	Разберете гледната точка на бенефициента по отношение на културната принадлежност	Разработване на подходящи интервенционни стратегии и методологии
Мнение и поведение	осъзнаване на собственото лично културно наследство и уважение към други култури, ефективно справяне с етническите, културните и расовите различия с бенефициента	осъзнавайки влиянието на дискриминацията и стереотипите на работата му, оценка на влиянието му върху бенефициера	способността да разграничава границите на своите способности и да консултира представители на етническите малцинства
Знания	Наясно е със собствените си негативни и вредни емоционални реакции към етническите малцинства	точни познания за развитието на етническите малцинства, осъзнаващи социално-политическото влияние върху малцинствата	добре информиран за съвременните изследвания на усилията на етническите групи за установяване на контакти с клиенти извън консултациите

Умения	уважение към религията и убежденията на клиента зачитане на специфични форми на групова подкрепа в рамките на етническото малцинство	ясна визия за корелация между култура и консултиране наясно е с институционалните пречки, които биха могли да развалят консултирането наясно е със съществуващите случаи на дискриминация по отношение на етническите малцинства	добро владение на вербални и невербални техники за адаптиране към съответните културни аспекти способни да накарат клиента да осъзнае причините за определен проблем да си сътрудничат с други съветници, асистенти и духовни лидери на етническите малцинства, стига да е от полза или клиента
---------------	---	--	---

Сесия 1: Оpozнателна сесия, изграждане на доверие

Същността на работата на консултанта е да повлияе на нагласата на бенефициента да въведе промяна в поведението в желаната посока - развитие на кариерни цели, търсене на възможности за образование и работа, кандидатстване за възможности. Част от проблемите сред младежите в неравностойно положение, включително ромите, са свързани с липсата на способности за преодоляване на собственото им негативно отношение към житейските обстоятелства. Те често демонстрират поведение на апатия, безпомощност и ниско самочувствие и страх от разочарование (Наръчник за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежи в неравностойно положение, 2018).

Първоначалната консултативна сесия служи за установяване на контакт между консултанта и бенефициента(ите) и създава атмосфера на доверие и съпричастност, както и идентифициране на очакванията и нагласите на участниците.

Първите сесии служат не само за установяване на първи контакт, но и за идентифициране и преодоляване на някои негативни чувства или нагласи, които участниците е възможно да имат към работата със консултанта, като: съмнение в неговата компетентност, съмнения относно ефективността на консултирането, страховете да бъдат поставени в позиция да защитават собствения си житейски избор досега, различни други подозрения и тревоги.

Упражнение 1: Първоначално интервю

Стъпка 1: Поздравете бенефициента, представете себе си, вашата позиция, функции и институцията, която представлявате.

Стъпка 2: Представете на бенефициента вашите очаквания относно съвместната ви работа / обяснете как можете да го подкрепите в постигането на желаните цели в кариерата. Посочете своите компетенции за предоставяне на такава подкрепа.

Стъпка 3: Помолете бенефициента да сподели малко информация за себе си и неговото отношение към вашата съвместна работа.

Можете да използвате въпроси като:

1. Какво очаквате от сесията по консултуране?
2. За какво ти е удобно да говориш?
3. Има ли проблеми, за които не искате да говорите в момента?
4. Как се виждате след 5 години?

Задавайте въпросите в разумна последователност относно: историята на проблема, връзка с минали проблеми, други близки роднини които са засегнати; мерки, които бенефициента е предприел до момента; срещналите трудности, подкрепа и съпротива и др.

Стъпка 4: Приключване на интервюто, като се посочва ясно какво е постигнал клиентът - разбиране, оценка и решение за решаване на проблема.

Стъпка 5: Заключителна сесия. Встъпителни думи за следващата сесия.

Съвети за консултанта:

1. Облечете се подходящо - колкото и да оценявате своите бенефициенти, вие също сте обект на оценка.
2. Не сядайте зад бюро – основната идея е да не поставяте никакви физически бариери между вас и бенефициентите. Два подобни и удобни стола са достатъчни; всичко за сесията трябва да бъде подредено като диалог между равни.
3. Провеждайте сесията на тихо място без разсейване или натрапвания.
4. Избягвайте прекъсвания и разсейване по време на разговора - не отговаряйте на телефона, не четете пощата. Вниманието ви принадлежи изцяло на бенефициента.

-
5. Бъдете навреме.
 6. Гаранции за дискретност - уверете се, че вашият бенефициент е наясно, че разговорът ви е поверителен.
 7. Създайте съвместни правила за вашата работа по време на сесиите - включването на бенефициента в този процес ще му осигури чувството за собственост върху работата и ще гарантира по-силна ангажираност.
 8. Изяснете правата и отговорностите на двете страни.
 - 9.Обърнете внимание на вербалната и невербалната комуникация; не забравяйте да използвате перифразиране, отразяване, обобщаване.

Упражнение за консултанта:

Планиране на първата среща с бенефициент. Попълни таблицата:

Въпрос	Отговор
Къде да организирам срещата?	
Как да се облека?	
Списък на предварително подготвени въпроси:	
Каква важна информация трябва да бъде запазена и записана от интервюто:	

Сесия 2: Изграждане на самочувствие

Много млади хора, особено тези в неравностойно положение, не идентифицират или оценяват съществуващите си знания, способности и нагласи като подходящи за бъдещото им кариерно развитие. Задачата на консултанта е да ги запознае с тези техни потенциали. Това ще представлява мотивационен фактор за по-нататъшното развитие на тези способности и развитието на положителен образ за себе си (Наръчник за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежи в неравностойно положение, 2018).

По време на тези сесии (обикновено се провеждат индивидуално, но могат да се реализират и в малки групи), консултанта трябва да инвестира усилия, за да:

10. Подкрепи бенефициента в разпознаването, приемането и самооценяването на собствените му знания и умения;
11. Мотивира бенефициентите да определят бъдещи цели и цели;
12. Подпомогне бенефициентите за придобиване на нови съответни умения;
13. Подкрепи бенефициентите, да се справят с резултатите от сесията, които трябва да бъдат: списък на силните страни и качества на бенефициентите, определяне на времеви средносрочни и дългосрочни цели, разработване на план за взаимна работа.

Повишаването на самочувствието на младите хора в неравностойно положение е една от ключовите стъпки в процеса на трансформиране на техните нагласи и поведение към постигане на целите им. Ниското самочувствие, както беше споменато, е често срещана пречка за младите хора да отделят усилия за планиране и управление на кариерата.

Когато работите с лица или групи с такъв проблем, вие като консултант трябва да обърнете внимание на различни аспекти на проблемите, на различните причини, довели до ниско самочувствие, и да се опитате да работите с бенефициентите за преодоляването им.

Насърчаване на положителното самочувствие

Възприемане на себе си и изграждане на самочувствие

Можете да започнете сесията, като изследвате ценностите и убежденията на бенефициента. Ценностите се отнасят до принципи или стандарти на поведение; преценка на това, което е важно в живота. Вярванията са нещо, което се приема, смята за вярно или се поддържа като мнение. И двете са от решаващо значение в процеса на личностно и професионално развитие.

Хората, които са в неравностойно социално положение, вероятно ще изпитват съмнение и липса на увереност относно собствените си ценности и убеждения. Задачата на консултанта е да трансформира този негативизъм в позитивно мислене, което е в основата на самочувствието и положителното себевъзприемане.

Сесията трябва да включва следните елементи (Наръчник за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежив неравностойно положение, 2018 г.):

1. Оценка на настоящата ситуация. Попитайте бенефициента (ите) какво мислят, че могат да направят и какво смятат, че не могат.
2. Създаване на основа за промяна на нагласите. Помолете бенефициента (ите) да изброи качества, които перфектният мъж / жена трябва да притежава (желано изображение).
3. Отразяване на собствените способности. Помолете бенефициента (ите) да направи списък с качества, които притежават, започвайки с „Аз съм ...“ / „Мога ...“ Помолете бенефициента да свърже всеки елемент от списъка с предишен опит, когато конкретната способност или умение е била приложени. В края на сесията можете също да помолите бенефициентите да си направят малък дневник (поне през времетраенето на процеса на консултиране), и да записват всеки път, когато те показват някои от желаните способности.

За обучаеми

Завършете изреченията.

Аз съм....	1. 2. 3. 4. 5.
Аз мога...	1. 2. 3. 4. 5.
Аз не мога....	1. 2. 3. 4. 5.
Перфектните качества за мъж/жена са.....	1. 2. 3. 4. 5.

Ценностите в живота

Тази сесия ще даде представа за общите възгледи за живота на бенефициентите. Сесията е от особена важност и значение, тъй като тези ценности оказват влияние върху мотивацията и видовете цели, които бенефициентите притежават.

Сесията е необходимо да включва следните елементи:

1. Помолете бенефициента да оцени различните резултати от различни дейности. Отворените въпроси, предоставени по-долу, могат да ви помогнат (винаги можете да добавите към списъка или да направите напълно нов списък, както сметнете за добре).
2. Помолете бенефициента да подкрепи своите изявления и мнения с примери.
3. Помолете бенефициента да пренапише изявленията, започвайки от себе си.
4. Помолете бенефициента да записва в дневника си всеки път, когато почувства, че е направил нещо, което ги доближава до постигане на целите му.

За бенефициентите

Моля, попълнете изреченията по-долу (Ръководство за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежи в неравностойно положение, 2018). Помислете за примери, които могат да подкрепят вашите мнения.

Когато хората работят заедно...	
Саморазвитието е ...	
Човек е в хармония със себе си когато светът...	
Светът е....	
Неуспехът е...	
Успехът е...	

Попълнете и следващата таблица.

Когато работя заедно с други хора ...	
Моето себепознание е...	
Аз съм в хармония със себе си и със света, когато ...	
Светът за мен е...	
Когато съм се провалил...	
Когато съм успял...	

Сесия 3: Постижения

Целта на тази дейност е да разкрие какво е в състояние да направи бенефициента горд и кои са нещата, с които той / тя се гордее от миналото. Това ще помогне да се идентифицират пристрастия и предпочитания и какви са вярванията на бенефициентите. Това също ще помогне за разработването на автобиография и да подобри уменията му за самопрезентация. Тази дейност ще повиши самочувствието и самоувереността на бенефициентите.

Инструкции за консултанта:

Помолете бенефициента да напише 5 минали неща, когато според него се представил добре (постижения). Те не е задължително да са свързани с работа или образование и могат да се отнасят до всякакъв вид дейност или ангажимент, с който се гордее. Можете да посочите няколко неща, с които сте се гордеели вие, когато сте били на тяхната възраст, само за да предоставите примери.

След това ги помолете да изберат трите постижения, с които се гордеят най-много, и ги опишете на хартия (по една страница на постижение). По-долу са изброени няколко помощни въпроса, които да им помогнат да структурират своите кратки есета. Накрая помолете бенефициентите да идентифицират специфични способности (таланти, умения, знания), които са им помогнали при реализирането на тези постижения.

След като приключите, помолете ги да ги споделят с групата или ако това е индивидуално консултиране, за да споделят написаното с вас.

За бенефициенти:

Моля, попълнете таблицата:

Моите най-големи постижения

1.

2.

3.

4.

5.

Моля, изберете три от изброените постижения и ги опишете по-долу:

Каво е твоето постижение?	
Как започна да го постигаш?	
Какво точно направи за постигането?	
Какво беше най-важното за вас?	
Какви способности бяха решаващи за постигането на вашия подвиг?	

В края на упражнението определете способностите, които притежавате, които са ви помогнали да постигнете постиженията си.

Моите способности	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Сесия 4: SWOT анализ

Целта на тази дейност е да накара бенефициента да оцени своите силни и слаби страни, възможности за развитие и заплахи.

За бенефициента:

Моля, направете самооценка на вашата способност за работа, използвайки матрицата за SWOT (Силни страни, Слаби страни, Възможности, Заплахи).

Силните страни са нашите собствени предимства.

Слабостите са нашите собствени недостатъци.

Възможностите са външни фактори или събития, които са благоприятни за нас.

Заплахите са външни фактори или събития, които са неблагоприятни за нас.

Силни страни	Слаби страни
Възможности	Заплахи

Сесия 5: Поставяне на цели

През целия си живот ние придобиваме, съзнателно или не, различни умения и знания, които могат да бъдат приложени за постигане на целите ни. Много пъти хората са склонни да подценяват способностите, които са придобили извън образователната система, а те могат да бъдат също толкова важни. Освен това напредъкът в дадена област зависи не само от компетенциите на човека, но и от способността му да представя тези компетенции по ефективен начин и мрежата от контакти(хора), които могат да го подкрепят.

Това идентифициране и признаване на умения също така подпомага изграждането на самочувствие сред бенефициентите. Това ще помогне да идентифицират своите стремежи по отношение на възможностите за работа / кариера. Целта на тази сесия е да помогне на бенефициентите да се съсредоточат върху конкретни възможности за работа / кариера.

За консултанта:

Помолете бенефициентите да изброят уменията и способностите, които са идентифицирали по време на предишната сесия. След това ги помолете да идентифицират 4-5 области, върху които трябва да работят, за да напредват. Втората стъпка включва идентифициране на мрежи за подкрепа. Попитайте бенефициентите, които могат да се обърнат за помощ за постигане на целите си (семейство, приятели, познати, роднини, учители и т.н.).

За бенефициента:

Помолете бенефициентите да изброят уменията и способностите, които са идентифицирали по време на предишната сесия. След това ги помолете да идентифицират 4-5 области, върху които трябва да работят, за да напредват.

Втората стъпка включва идентифициране на мрежи за подкрепа. Попитайте бенефициентите, към кого могат да се обърнат за помощ за постигане на целите си (семейство, приятели, познати, роднини, учители и т.н.).

Упражнение 2

За консултанта:

Предоставете на бенефициентите списъка по-долу и ги помолете да идентифицират умения за изброените професии. След представянето на резултатите, помолете ги да определят адекватна професия въз основа на уменията, които са изброили (може да е необходима вашата помощ в този процес).

За бенефициентите:

Вижте списъка с професии и избройте уменията, необходими за тяхното изпълнение.

Доктор	1. 2. 3. 4. 5.
Учител	1. 2. 3. 4. 5.
Счетоводител	1. 2. 3. 4. 5.
Магазинер	1. 2. 3. 4. 5.
Инженер	1. 2. 3. 4. 5.

Сега избройте няколко професии, които бихте искали да практикувате, и отговорете на следните въпроси:

Въпрос N.	Необходими умения	Необходими знания/образование	Аз мога да практикувам това, защото...
1.			
2.			
3.			

Сесия 6: Какво е професионално развитие

Не винаги изборът на кариера се прави от чисто желание да се свърши определена работа, а поради различни причини (финансови, практически), които могат да повлияят на избора за работа в живота ни. Независимо от това, какъв е изборът, постигането на успех включва осъзнаване на пътя, който трябва да се извърши за постигане на целите в кариерата, вземане на адекватни образователни решения, търсене на обективна информация за перспективите за кариера и умения за самопрезентация на пазара на труда.

Тази сесия ще включва изучаване на различните аспекти, които трябва да се вземат предвид при избора на професия: образователен избор, професионални отговорности и права. Това е особено важно за младите хора в неравностойно положение, които нямат никакъв трудов опит, но биха могли да бъдат полезни знания за останалите бенефициенти.

Помолете бенефициентите да опишат как си представят един работен ден в желаната от тях професия. Можете да предоставите листовце хартия, където те ще опишат какво според тях включва идеалната им работа и работно ежедневие.

Във втория етап на сесията помолете ги да попълнят таблицата с различни въпроси за идеалната си професия. Ако работите с група, сравнете отговорите на участниците, които са направили същия избор на кариера. Когато работите индивидуално с бенефициент, проучете възможната информация онлайн и сравнете резултатите.

За бенефициента:

Това упражнение е свързано с желаната от вас професия. Опишете един работен ден по желаната на вас професия. Използвайте таблицата по-долу.

Един ден на желаната от мен професия (посочете професията):

В колко часа започвате работа и как се подготвяте за работа:	
Опишете работното си място (офис, колеги и др.):	
Какво правиш на работа:	
Какви са вашите отговорности:	
Какви са вашите права*1:	
Положителни аспекти на работата ми:	
Негативни аспекти на работата ми:	

2 Относно правата при различните професии, можете да информирате участниците в различни/отделни сесии (предварително).

Сесия 7: Планиране

Целта на сесията е да подготви бенефициентите за процеса на постигане на техните кариерни цели. Независимо от резултата, всяка цел се постига чрез внимателно планиране и подробни стъпки за успех.

Следователно сесията ще се съсредоточи върху разработването на личен план на бенефициента (ите).

Планът трябва да бъде:

- Прост/разбираем
- Постижим
- Измерим
- Незабавен(временното изпълнение)
- Да включва участващите
- Да се контролира от бенефициента
- Отдаден на
- Последователен

За консултанта:

Обяснете целите на сесията. Обяснете как планирането е свързано с постигането на целите и какво предполага планирането. След това предоставете на студентите таблиците, представено по-долу. Помолете ги да попълнят. Те може да се нуждаят от помощ или допълнителни изследвания. Оставете им време да получат надеждна информация и им помогнете, ако е необходимо. Когато планът е завършен, не забравяйте да им напомните, че всеки план може и трябва да бъде предмет на ревизиране и коригиране.

План за кариерно развитие

Цели на професията:

Краткосрочни цели:

Дългосрочни цели:

Опишете какви са вашите кариерни стремежи:

План за действие:	Времени график за изпълнение:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
Индикатори за успех:	1.
	2.
	3.
	4.

Сесия 8: Предприемане на действия

Целта на тази сесия е да насърчи професионалната дейност сред бенефициентите по отношение на идентифицирането и използването на различни възможности за образование и работа. Попълвайки текущия модул, бенефициентът трябва да има ясна визия по отношение на пътя на прогресиране и постигане на целите (обучение или работа).

За консултанта:

Предоставете на бенефициента, таблицата по-долу. Помолете го да попълни таблицата с необходимата информация. Изискваната информация се отнася до съответните знания и умения, необходими за изпълнението на работните задължения и проучването на образователни възможности. Във втората част от упражнението бенефициентите са отворени да използват различни инструменти за получаване на информация (следователно ще са необходими компютър или какъвто и да е вид интелигентно устройство и връзка с Интернет). Изброените източници могат да включват възможности за формално образование, неформално обучение (източниците трябва да бъдат посочени). Уверете се, че внимателно сте обяснили разликата между различните умения преди изпълнението на упражнението.

За бенефициента:

Това упражнение е за идентифициране на възможности за развитие. Моля, прочетете внимателно и попълнете необходимата информация в таблиците по-долу. Ако не сте сигурни за някакъв отговор, можете да потърсите информация онлайн.

Идеалната професия за мен е:	Необходими умения за практикуване на тази професия:
	1.
	2.
	3.
	4.
Знания за практикуване на тази професия:	Къде мога да ги получа тези умения:
1.	
2.	
3.	
4.	

Сега посочете нивото на ангажираност за придобиване на тези умения (за всяко):

Ниско ниво		Средно ниво		Високо ниво
1.	2.	3.	4.	5.
Чувствам се принуден да правя това, не го искам.	Искам да се променя, но се страхувам, че всички усилия са напразни.	Мога да пробвам.	Ще пробвам.	Ще дам най-доброто от себе си.

Сесия 9: Предприемане на действия – търсене на работа

Целта на тази сесия е да подобри уменията на бенефициентите да търсят работа.

Уверете се, че разполагате с подходящо оборудване (интелигентни устройства и интернет връзка) за всеки бенефициент.

Помолете всеки от учениците да потърси обяви за работа, свързани с професията в която искат да се развият.

След това ги помолете да идентифицират уменията, описани в обявите за работа. Помолете ги да сравнят уменията с уменията, които са идентифицирали по време на предишната сесия.

Обсъдете всички възможни разлики и направете промени в плана за повишаване на квалификацията, ако е необходимо.

Подкрепете бенефициентите в процеса на търсене.

За бенефициента:

Целта на тази сесия е търсене на работа. С инструментите, с които разполагате, намерете три обяви за работа, свързани с професията, която искате да практикувате. Попълнете таблицата по-долу:

Описание на обявата за работа:	Необходими умения:
1.	1. 2. 3. 4.
2.	1. 2. 3. 4.
3.	1. 2. 3. 4.

След това запишете уменията, които сте идентифицирали в предишната сесия, и ги сравнете с уменията, необходими в обявите за работа:

Умения идентифицирани от мен:	Умения изисквани по обявата:
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Има ли прилики или разлики? Обсъдете ги със консултантът и / или други участници.

Сесия 10: Подготовка за кандидатстване на работа – CV

Целта на тази сесия е да подпомогне участниците в подготовката на заявление за работа или заявление за допълнително образование. По време на тази сесия фокусът ще бъде върху разработването на автобиография.

За консултанта:

Обяснете какво е автобиография. Подгответе темплейт (или ваше собствено CV), за да демонстрирате как да съставите CV и каква информация е необходима, за да бъде включена. След това продължете сесията с индивидуална работа на бенефициентите по разработване на автобиография. Темплейт за автобиография е предоставен по-долу.

За бенефициентите:

Целта на упражнението е да разработите ваше CV. Вашата автобиография трябва да съдържа цялата подходяща информация за вашите умения, способности, таланти, опит и постижения. По-долу е предоставен темплейт за попълване на съответната информация.

[Вашето име]

[Адрес]

[населено място,

пощенски код]

[телефон]

[e-mail]

Цели

[Опишете вашата желана работа.]

Професионален опит

[Длъжност]

[Период на заеманата длъжност]

[месторабота/име на компанията]

[населено място, п.к.]

[Отговорности/ постижения в работата]

Образование

[Период на образованието]

[институция], [населено място]

[получена степен]

[Специални награди / постижение]

Друг опит/умения

[Накратко избройте допълнителни умения или опит.]

Референции

Референциите са приложими при поискване.

Сесия 11: Изготвяне на мотивационно писмо

Целта на тази сесия е да научи бенефициентите как да напишат мотивационното си писмо, като част от заявлението им за образование или работа.

За консултанта:

Обяснете понятието и функцията на мотивационните писма на бенефициента(ите). След това ги помолете да напишат мотивационно писмо за работата, която желаят.

За бенефициента:

Това упражнение включва писане на мотивационно писмо. Помислете за работата, която бихте искали да имате - подгответе мотивационното писмо за желаната длъжност. По-долу има няколко съвета как да напишете добро мотивационно писмо.

Насоки:

Мотивационното писмо предоставя възможност за по-лична кореспонденция с потенциалния работодател.

Едно добро мотивационно писмо трябва да отговаря на следните цели:

- насочване на автобиографията към конкретно лице;
- да насочи особено внимание към специфични умения, които могат да бъдат важни за работодателя;
- да даде възможност на търсещият работа да заяви ясно защо дадена организация/ фирма представлява интерес за него или нея;
- да отвори вратата за по-нататъшна комуникация между търсещият и предлагащият работа.

Мотивационното писмо не трябва да е дълго, оптимално е съдържание да бъде от 200-250 думи. Във въведението адресирайте писмото си до служителя/представителя, който има авторитет в процеса на наемане. Проучете организацията/компанията, до която изпращате молбата си, и когато е възможно, обърнете се към конкретно лице.

В процеса на подготовка на вашата кандидатура за работа, уверете се, че разполагате с колкото се може повече информация за организацията/компанията, в която търсите работа. Вашето мотивационно писмо трябва да бъде съставено в положителен ентузиазиращ тон, като ясно посочва интереса ви към обявената длъжност. Посочете конкретно какво можете да предложите и какви са вашите очаквания от заетостта. Опитайте се да идентифицирате уникални си умения или черти, които ви отличават от другите кандидати за работа.

Примерно мотивационно писмо:

Уважаеми госпидим Ализ,

Бях развълнуван да видя вашата обява за работа за водеща позиция в дигиталния маркетинг в Стратегии на Запад на Indeed.com. Като специалист по динамичен имейл маркетинг с над две години професионален опит в извършването на пазарни проучвания, анализиране на потребителски данни и провеждане на А / В тестове за водене на успешни маркетингови кампании, съм уверен, че бих бил ценен кадър за екипа от Westward.

В обявата ви за работа се споменава нужда от някой, който има опит в сегментирането на имейли и разработването на кампании, като и двете са области, в които имам богат опит. В момента съм нает в Marketed Inc., където усъвършенствам уменията си, като реализиране множество успешни маркетингови кампании по имейл. Докато съм нает на тази позиция съм ръководил кампания за дигитално промотиране на новата линия сандали на компанията, която успешно повиши общия ни онлайн ангажимент с впечатляващите 13% в продължение на шест месеца, допринасяйки значително за годишните цели на отдела.

Уверен съм, че моят доказан опит и отлична работна етика, несравнимото внимание към детайлите и високоефективните маркетингови кампании по имейл ще ме направят ценен кадър в Westward Strategies и ще ми позволят да допринеса за успеха на екипа ви.

Очаквам с нетърпение да обсъдим с вас по-подробно позицията за водещ дигитален маркетинг и моите квалификации. На разположение съм да говорим в удобно време за вас.

Ще се свържа с вас през следващата седмица, за да проследя и да се уверя, че сте получили молбата ми за работа.

Благодаря за отделеното време и внимание.

С уважение,

Ана

Моето мотивационно писмо:

A large, empty rectangular box with a thin grey border, occupying most of the page below the text. It is intended for the user to write their motivational letter.

Сесия 12: Подготовка за интервю за работа

За консултанта:

Обяснете значението на интервюто работа и за успеха при получаването на тази възможност. Обяснете основните елементи на интервюто за работа. След това организирате симулация на интервю за работа (ако работите индивидуално с кандидата) или упражнение за ролева игра с бенефициентите, работещи по двойки (единият е интервюиращ, а другият - интервюиран).

За бенефициента:

Тази сесия е посветена на повишаването на уменията ви за самопрезентация на интервю за работа. Упражнението е свързано с това да практикувате уменията си със консултанта или с друг участващ от групата.

Сесия 13: Самоуправление

Основната цел на тази сесия е да подготви бенефициентите за промените в трудовия живот, как да ги управляват и контролират.

За консултанта:

Помолете участниците да отговорят на следния въпросник, който е свързан с различните аспекти на тяхното поведение.

За бенефициенти:

Моля, отговорете на въпросите, дадени във въпросника по-долу, който е свързан с вашите навици и ежедневни поведение (Наръчник за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежи в неравностойно, 2018).

1.	Имам дългосрочна, средносрочна и краткосрочна цел за себе си и семейството ми	Да	Не
2.	Имам ясна визия какво ще правя днес на работа и у дома	Да	Не
3.	Имам ясна визия какво искам да постигна на работа през следващата седмица и следващия месец	Да	Не
4.	Определям приоритетите си, преди да се справя с най-важните задачи	Да	Не
5.	Оценявам успеха си на базата на постигнатите резултати във връзка с целите	Да	Не
6.	Използвам ежедневни, седмични и месечни календари, за да задавам задачи и цели	Да	Не
7.	Разпределям работата си, когато е възможно	Да	Не
8.	Подреждам само документите, полезни за работата ми. Останалото го изхвърлям	Да	Не
9.	Изхвърлям / изтривам нежеланата поща	Да	Не
10.	Моята бизнес чанта не е претоварена, нося със себе си само най-необходимите неща	Да	Не
11.	Ограничавам броя на срещите с потенциални работодатели, за да се концентрирам върху процеса на вземане на правилно решениеПредпочитам телефонни интервюта пред директен контакт с работодателя	Да	Не
12.	Предпочитам телефонни интервюта пред директен контакт с работодателя	Да	Не
13.	Взимам лесно решения които са по-малко значение	Да	Не
14.	Концентрирам се върху постигането на всяка цел поотделно	Да	Не
15.	Проверявам всеки документ само веднъж	Да	Не
16.	На повечето писма отговарям на същата хартия и ръкописно	Да	Не

17.	Определям условията за мен и останалите и настоявам да бъдат спазвани	Да	Не
18.	Оставям малко време за планиране всяка седмица	Да	Не
19.	Знам как да кажа „не“ и да се придържам към отказа	Да	Не
20.	Първо преглеждам наличните материали - книги, статии и други писмени източници и след това пиша в детайли	Да	Не
21.	Наблюдавам ефективността на ежедневната си работа и си задавам въпроса „Как мога да направя това по-добре?“	Да	Не
22.	Аз преминавам настоящето, като правя нещата, които трябва да се направят	Да	Не
23.	Оставям малко време за обмисляне как да се възползвам от времето най-ефективно	Да	Не
24.	За мен времето е пари	Да	Не
25.	Аз съм единственият, който контролира времето си, не позволявам някой друг да прави това	Да	Не
26.	Врата на кабинета ми винаги е затворена докато работя	Да	Не
27.	Редовно оценявам до каква степен съм постигнал целите си	Да	Не

Ако отговорът беше „да“ на повечето въпроси, уменията ви за организиране са добри. Уверете се, че можете да решавате проблемите, на които сте дали отговор „не“.

Създайте седмичен работен план.

час	Понеделник	Вторник	Сряда	Четвъртък	Петък
08 - 12					
13 - 17					
16 - 20					
21 - 23					

Сесия 14: Кариерно планиране

Целта на сесията е да подпомогне младите хора в неравностойно положение (поради социално-икономическото разнообразие, лошото образование, дългосрочната безработица или дискриминацията поради културно или етническо многообразие) да изглеждат и се чувстват самоуверени. Те трябва да са наясно, че това, което е от решаващо значение за положителното развитие на кариерата и постиженията, свързани с неговите / нейните амбиции, не е миналото, а бъдещият потенциал на младия човек.

За консултанта:

Помолете участниците да отговорят на следния въпросник, който е свързан с различни аспекти на тяхното поведение.

За бенефициентите:

Моля, отговорете на въпросите, предоставени във въпросника по-долу, който е свързан с вашите навици и ежедневно поведение (адаптиран от Ръководство за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежив неравностойно положение, 2018).

1.	Наясно съм какво ме мотивира да работя усилено	1	2	3	4	5
2.	Мога да отбележа най-добрите си способности и умения	1	2	3	4	5
3.	Мога да отбележа седем големи постижения, интереси и способности, които се отнасят до работата ми	1	2	3	4	5
4.	Знам какво харесвам и не харесвам в работата ми	1	2	3	4	5
5.	Знам какво бих искал да правя през следващите пет години	1	2	3	4	5
6.	Имам определена кариерна цел, към която се насочвам и търся работа само в определени организации и компании	1	2	3	4	5
7.	Знам коя от способностите е подходящо да предложа на работодателите в различните сфери на работа	1	2	3	4	5
8.	Знам какви способности търсят работодателите у кандидатите	1	2	3	4	5
9.	Мога да обясня на работодателите какво мога да правя добре и какво обичам да правя	1	2	3	4	5
10.	Мога да посоча защо работодателите трябва да ме наемат	1	2	3	4	5
11.	Семейството и приятелите ми биха ме подкрепили, ако сменя професията си	1	2	3	4	5
12.	Имам 10 до 20 часа свободно време на седмица и мога да търся само работа на непълен работен ден	1	2	3	4	5
13.	Имам финансовата възможност да търся работа в продължение на три месеца	1	2	3	4	5
14.	Мога да търся различни професии, работодатели, организации и общности чрез библиотеки и в интернет	1	2	3	4	5

15.	Мога да пиша автобиография, благодарствени писма и мотивационни писма	1	2	3	4	5
16.	Мога да изпращам автобиография и писма до точните хора	1	2	3	4	5
17.	Мога да напиша моите високи постижения	1	2	3	4	5
18.	Мога да намеря работодатели, които ме интересуват, и мога да се свържа с тях	1	2	3	4	5
19.	Мога да създам мрежи за улесняване на други хора в търсенето на работа	1	2	3	4	5
20.	Мога да убедя други хора да участват в група за помощ на хората в намиране на работа	1	2	3	4	5
21.	Мога да правя проучване за търсене на работа	1	2	3	4	5
22.	Мога да използвам телефона, за да правя проучване за търсене на работа и да получа информация	1	2	3	4	5
23.	Мога да планирам и провеждам активна кампания за търсене на работа чрез директен мейл	1	2	3	4	5
24.	Мога да спечеля едно интервю от всеки десет контакта за работа, които правя	1	2	3	4	5
25.	Мога да разчитам на самопрезентацията си по време на интервюта	1	2	3	4	5

Обсъдете резултатите заедно с групата / консултанта.

Използвана литература

Akkök, F. (2015). Ръководство за кариерни консултанти.

<http://vet.ge/wp-content/uploads/2013/10/Career-Guidance-Handbook-ENG.pdf>

Наръчник за кариерно развитие за консултанти, работещи с младежи в неравностойно положение. (2018).

<http://www.careercenteronline.org/manuals/manual2en.pdf>

Европейска мрежа за ориентиране през целия живот (ELGPN). (2012). Развитие на политиката за ориентиране през целия живот: Европейски ресурсен комплект.

КАМПУСНЕА дейности за средно образование. (2014). Наръчник за обучение по кариерно консултиране.

Моята кариера. (2014). РЪКОВОДСТВО ЗА КАРИЕРНО НАСОЧВАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ (СТЪПКИ ЗА КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ И ИЗГРАЖДАНЕ НА УСЛУГИ ЗА КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ).

http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/EYE_Career_Guidance_ENG_Web.pdf

Инициатива NEO. (2012). Ръководство за предоставяне на цялостни услуги за професионално ориентиране на младежи в неравностойно положение | Публикации.

<https://publications.iadb.org/publications/english/document/Guide-for-Providing-Comprehensive-Career-Guidance-Services-to-Disadvantaged-Youth.pdf>

OECD. (2003). Анализ на образователните политики . www.oecd.org/

Организация за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР). (2004). Кариерно ръководство Наръчник за политика.

<https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>

UNESCO. (2002). *Наръчник за кариерно консултиране: практически наръчник за разработване, внедряване и оценка на услугите за кариерно консултиране във висши учебни заведения - Цифрова библиотека на ЮНЕСКО.*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000125740>



Съфинансирана програма
Erasmus+ на Европейския съюз

Подкрепата на Европейската комисия за производството на тази публикация не представлява гаранция за информацията, която може да се съдържа в настоящата публикация.